

## Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Divisi Procurement PT Telekomunikasi Selular Jakarta Selatan

Ika Sartika<sup>1)</sup> ; Andi Surya Rahmana<sup>2)</sup> ; Lara Anjani<sup>3)</sup> ; Iis Noviyanti<sup>4)</sup>

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten 15417, Indonesia

E-mail: [ikasartikaaa211@gmail.com](mailto:ikasartikaaa211@gmail.com)<sup>1)</sup>, [andisurya1361@gmail.com](mailto:andisurya1361@gmail.com)<sup>2)</sup>, [laraanjani31@gmail.com](mailto:laraanjani31@gmail.com)<sup>3)</sup>, [dosen01107@unpam.ac.id](mailto:dosen01107@unpam.ac.id)<sup>4)</sup>

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode angket. Populasi didapat sebanyak 69 karyawan pada Divisi *Procurement* dengan menggunakan teknik sampling jenuh didapat sampel sebanyak 69 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $7,111 > 1,996$  maka hipotesis yang penulis ajukan dapat diterima artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dengan nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $7,770 > 1,996$  maka hipotesis yang penulis ajukan dapat diterima, artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Promosi jabatan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $39,913 > 3,14$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima maka hipotesis yang penulis ajukan dapat diterima.

**Kata Kunci:** Promosi Jabatan, Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja

**Abstract:** This study aims to see the effect of promotion partially on employee work productivity. To see the effect of work discipline partially on employee work productivity. To influence job promotion and work discipline simultaneously on employee work productivity. This type of research used in this research is quantitative research with a questionnaire method. Population obtained as many as 69 employees in the Procurement Division using sampling techniques obtained a sample of 69 respondents. The results showed that job promotion had a positive effect on employee work productivity with a value of  $t$  count  $>$   $t$  table or  $7,111 > 1,996$ , so the hypothesis proposed by the author was acceptable, namely  $H_0$  was rejected and  $H_a$  was accepted. Work discipline has a positive effect on work productivity with a value of  $t$  count  $>$   $t$  table or  $7,770 > 1,996$ , so the hypothesis I propose is acceptable, meaning that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. Job promotion and work discipline together have an effect on employee work productivity with the value of  $F$  count  $>$   $F$  table, namely  $39.913 > 3.14$  meaning that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, so the hypothesis I propose can be accepted.

**Keywords:** Job Promotion, Work Discipline and Work Productivity

## PENDAHULUAN

Dalam perkembangan ekonomi dewasa ini persaingan bisnis di Indonesia sangat ketat. Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan terletak pada karyawan (sumber daya manusia). Karyawan merupakan faktor penting dalam proses pelaksanaan kegiatan perusahaan. Karena itu dibutuhkan motivasi yang baik dan disiplin kerja yang kondusif maka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta wewenang yang telah ditetapkan suatu organisasi akan mudah terwujud. Seiring dengan peningkatan kinerja belum sepenuhnya didukung dengan lingkungan kerja dan disiplin kerja yang tinggi sehingga hasil kerjanya dicapai kurang optimal. Fenomena yang tidak jauh berbeda dengan Divisi Procurement PT. Telekomunikasi Seluler, kinerja pegawai yang kurang produktif di Divisi Procurement, bahwa belum semua pegawainya memiliki promosi jabatan yang sesuai serta kemampuan disiplin kerja yang sama sehingga ada kecenderungan produktivitas kerja kurang optimal.

Divisi *procurement* merupakan pelaksanaan pengadaan barang dan jasa dengan menggunakan jaringan elektronik (jaringan internet atau intranet) pengadaan secara elektronik tersebut diharapkan mampu membantu serta meningkatkan kualitas kinerja pegawai dalam melakukan proses pengadaan. *E-procurement* di atur dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 70 Tahun 2012 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2010 Tentang pengadaan Barang atau Jasa yang menjelaskan bahwa pengadaan secara elektronik atau *E-procurement* merupakan pengadaan Barang atau Jasa yang dilaksanakan dengan menggunakan teknologi informasi dan transaksi elektronik sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Adapun tujuan *E-procurement* di antaranya meningkatkan transparansi dan akuntabilitas, meningkatkan akses pasar dan persaingan usaha, meningkatkan tingkat efisiensi proses pengadaan, mendukung proses monitor dan audit, serta memenuhi kebutuhan akses informasi terkini.

Konsep produktivitas dikembangkan untuk mengukur besarnya kemampuan menghasilkan nilai tambah atas komponen masukan yang digunakan. Produktivitas yang meningkat, berarti performansi yang baik, akan menjadi feedback bagi usaha atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya. Semakin besar kemampuan itu dibina semakin efektif pemanfaatan sumber daya yang digunakan, dan itu berarti akan dapat menekan biaya produksi. Menurut Siagian (2016:64) mendefinisikan produktivitas kerja adalah sebagai kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin maksimal. Berikut ini data produktivitas kerja karyawan pada Divisi Procurement PT. Telekomunikasi Selular Jakarta Selatan:

**Tabel 1. Data Bonus KPI Karyawan Pada Divisi Procurement PT Telekomunikasi Selular**

| No                            | Description Pekerjaan  | Nominal Bonus KPI (Dalam Rp) |           |           |           |           |
|-------------------------------|--|------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
|                               |  | 2015                         | 2016      | 2017      | 2018      | 2019      |
| 1                             | Mencari barang dengan harga murah                                    | 500,000                      | 472,000   | 400,000   | 375,000   | 350,000   |
| 2                             | mencari barang dengan kualitas yang baik                             | 420,000                      | 398,000   | 376,000   | 386,000   | 360,000   |
| 3                             | Negosiasi harga, waktu pembayaran dan pengiriman dengan pihak vendor | 468,000                      | 410,000   | 385,000   | 380,000   | 370,000   |
| 4                             | Memastikan kebutuhan yang urgent untuk user                          | 470,000                      | 445,000   | 410,000   | 400,000   | 390,000   |
| 5                             | Menganalisa harga produk dengan vendor yang lain                     | 440,000                      | 420,000   | 400,000   | 387,000   | 370,000   |
| 6                             | Mencari Vendor atau supplier lain                                    | 410,000                      | 373,000   | 375,000   | 370,000   | 360,000   |
| Total Bonus KPI yang diterima |  | 2,708,000                    | 2,518,000 | 2,346,000 | 2,298,000 | 2,200,000 |

**Sumber: Divisi Procurement PT Telkomsel 2020**

Dari tabel 1 diatas terlihat bahwa terjadi pengurangan bonus KPI untuk bagian procurement selama lima tahun terakhir. Pengurangan ini sangat di rasakan oleh karyawan pada divisi procurement PT Telkomsel yang pendapatan tambahan di luar gaji justru terjadi pengurangan setiap tahunnya, pengurangan ini justru akan berdampak pada penurunan yang terjadi pada produktivitas kerja bagian procurement dalam hal memenuhi targetnya untuk membantu setiap user yang ada di PT Telkomsel dalam mencari produk untuk memenuhi kebutuhan dari masing-masing user nya.

Promosi jabatan memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan promosi berarti adakepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian promosi akan memberi status sosial, wewenang ,tanggung jawab, serta penghasilan yang semakin besar bagi karyawan. Jika ada kesempatan bagi setiap karyawan dipromosikan berdasarkan azas keadilan dan objektivitas, karyawan akan terdorong bekerja giat, bersemangat, berdisiplin, dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai. Begitu besarnya pelaksanaan promosi karyawan maka sebaiknya manajer personalia harus menetapkan program promosi serta menginformasikannya kepada para karyawan. Program promosi harus memberikan informasi tentang asas-asas, dasardasar, jenis-jenis, dan syarat-syarat karyawan yang dapat dipromosikan dalam perusahaan bersangkutan. Program promosi harus diinformasikan secara terbuka. Jika hal ini diinformasikan dengan baik, akan menjadi motivasi bagi karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh. Menurut Siagian (2016:169), promosi jabatan adalah apabila seseorang dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatan hierarki jabatan lebih tinggi, dan penghasilannya pun lebih besar. Dari Tabel 1.2 dapat dilihat jumlah karyawan yang dipromosikan pada PT. Telekomunikasi Selular di Divisi Procurement periode Tahun 2015 sampai dengan 2019 dan berikut adalah datanya.

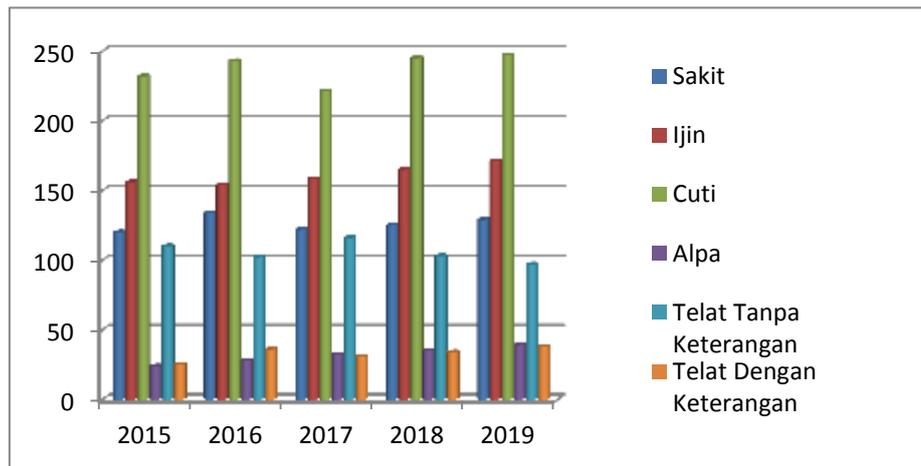
**Tabel 2. Data Jumlah Promosi Jabatan Pada Divisi Procurement PT Telekomunikasi**

| Tahun | Jumlah Pegawai Pada Divisi Procurement | Jumlah Pegawai Yang Mendapatkan Promosi | Presentase |
|-------|--|---|------------|
| 2015  | 69                                     | 4                                       | 5.8%       |
| 2016  | 69                                     | 2                                       | 2.9%       |
| 2017  | 69                                     | 0                                       | 0%         |
| 2018  | 69                                     | 3                                       | 4.3%       |
| 2019  | 69                                     | 2                                       | 2.9%       |

**Sumber: Divisi Procurement PT Telkomsel 2020**

Berdasarkan Tabel 2 pelaksanaan promosi jabatan yang dilakukan oleh PT. Telekomunikasi Selular dari tahun 2015 sampai 2019 sebanyak 12 orang dari 69 karyawan. Dengan persentase 5,8% pada tahun 2015 sebab hanya terjadi promosi jabatan sebanyak 4 karyawan, kemudian 2,9% tahun 2016 hanya 2 karyawan, dan tahun 2017 tidak ada pelaksanaan promosi jabatan, dan 4,3% pada tahun 2018 sebanyak 3 karyawan, dan 2,9% pada tahun 2019 sebanyak 2 karyawan. Sedikitnya jumlah karyawan yang mendapat kenaikan jabatan pada tahun 2015-2019 pada PT. Telekomunikasi Selular disebabkan karena promosi yang dilaksanakan tidak sesuai dengan minat, bakat, kemampuan dan keinginan pegawai, serta promosi jabatan hanya didasarkan pada senioritas saja sehingga tidak memberikan kesempatan kepada karyawan yang berprestasi dan belum lama bekerja untuk dipromosikan. Oleh karena itu dasar pemberian promosi jabatan tidak dapat dilepaskan dari penilaian produktivitas kerja karyawan yang bersangkutan.

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran seorang manajer atau pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupaksan bentuk dari pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dalam menunjukkan tingkat kesungguhan kerja karyawan pada suatu perusahaan atau pun organisasi, dimana para karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang telah di tetapkan perusahaan akan mendapatkan sanksi. Oleh karena itu tindakan disiplin ini tidak bisa diterapkan secara sembarangan, sehingga memerlukan pertimbangan yang bijak. Dari gambar 1.1 dapat dilihat presensi karyawan pada PT. Telekomunikasi Selular di Divisi Procurement periode Tahun 2015 sampai dengan 2019 dan berikut adalah datanya



Sumber: Divisi Procurement PT Telkomsel 2020

Gambar 1. Diagram Presensi Karyawan Pada Divisi Procurement

Gambar diagram 1 menunjukkan tingkat ketidakhadiran karyawan karena sakit tertinggi pada tahun 2016 dengan jumlah 134 kali, ketidakhadiran karena ijin tertinggi pada tahun 2018 sebanyak 165 kali, ketidakhadiran karena cuti tertinggi pada tahun 2019 sebanyak 247 kali dan ketidakhadiran karena alpa tertinggi pada tahun 2018 dan 2019 sebanyak 35 kali dan 39 kali, telat tanpa keterangan tertinggi pada tahun 2017 sebanyak 116 kali dan telat dengan keterangan tertinggi pada tahun 2018 sebanyak 38 kali. Dari tabel di atas, menunjukkan terjadinya peningkatan ketidakhadiran (Alpa) dari tahun-ketahun. Hal ini jelas merugikan perusahaan, dimana belum sesuai dengan peraturan yang berlaku, serta disiplin kerja juga sangat di perlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2015:2), "Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi". Selanjutnya menurut A.F Stoner yang dikutip oleh Sondang P. Siagian (2016:6), "Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya".

### Promosi Jabatan

Menurut Siagian (2016:169) promosi jabatan adalah apabila seseorang dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatan hierarki jabatan lebih tinggi, dan penghasilannya pun lebih besar.

### Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2015:145) bahwa Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

## Produktivitas Kerja

Produktivitas secara teori diartikan sebagai perbandingan antara output (barang dan jasa) dengan input (tenaga kerja, bahan dan uang). Produktivitas yang rendah merupakan pencerminan dari organisasi/perusahaan yang memboroskan sumber daya yang dimilikinya. Dan ini berarti bahwa pada akhirnya perusahaan tersebut kehilangan daya asing dan dengan demikian akan mengurangi skala aktivitas usahanya. Produktivitas yang rendah dari banyak organisasi/perusahaan akan menurunkan pertumbuhan industry dan ekonomi suatu bangsa secara menyeluruh. Menurut Siagian (2016:64) mendefinisikan produktivitas kerja adalah sebagai kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin maksimal.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2016: 8) yaitu "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2016:44) yaitu "Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih". Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei. Menurut Suharsimi Arikunto (2015:86), studi survei adalah salah satu pendekatan penelitian yang pada umumnya digunakan untuk pengumpulan data yang luas dan banyak. Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan instrumen yang berupa angket. Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016:142). Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi karyawan pada Divisi Procurement PT. Telekomunikasi Selular Jakarta Selatan tahun 2020 yang berjumlah 69 karyawan. dengan menggunakan teknik sampling jenuh di dapat sampel sebanyak 69 responden.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis deskriptif dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif Promosi Jabatan ( $X_1$ )  
Peneliti menyimpulkan berdasarkan hasil jawaban seluruh responden yang berjumlah 69 responden dengan 12 pernyataan, yang menjawab "Sangat Setuju" sebanyak 159 dengan presentase 13,3%. Jawaban "Setuju" sebanyak 371 dengan presentase 30,9%. Jawaban "Kurang Setuju" sebanyak 252 dengan presentase 21%. Jawaban "Tidak Setuju" sebanyak 25 dengan presentase 2,1% dan jawaban "Sangat Tidak Setuju" 21 dengan presentase sebanyak 1,8%. Promosi Jabatan ( $X_1$ ) saat ini sudah Baik, hal ini terlihat dari total skor sebesar 3106 dengan rata-rata skor sebesar 3,75 dan masuk ke dalam rentang kategori Baik.
2. Analisis Deskriptif Disiplin Kerja ( $X_2$ )  
Peneliti menyimpulkan berdasarkan hasil jawaban seluruh responden yang berjumlah 69 reponden dengan 12 pernyataan, yang menjawab "Sangat Setuju" sebanyak 163 dengan presentase 13,6%. Jawaban "Setuju" sebanyak 375 dengan presentase 31,3%. Jawaban "Kurang Setuju" sebanyak 250 dengan presentase 20,8%. Jawaban "Tidak Setuju" sebanyak 23 dengan presentase 1,9% dan jawaban "Sangat Tidak Setuju" 17 dengan presentase sebanyak 1,4%. Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) saat ini sudah Baik, hal ini terlihat dari total skor sebesar 3128 dengan rata-rata skor sebesar 3,78 dan masuk ke dalam rentang kategori Baik.
3. Analisis Deskriptif Produktivitas Kerja (Y)  
Peneliti menyimpulkan berdasarkan hasil jawaban seluruh responden yang berjumlah 69 responden dengan 12 pernyataan, yang menjawab "Sangat Setuju" sebanyak 196 dengan presentase 16,3%. Jawaban "Setuju" sebanyak 360 dengan presentase 30%. Jawaban "Kurang Setuju" sebanyak 219 dengan presentase 18,3%. Jawaban "Tidak Setuju" sebanyak 32 dengan presentase 2,7% dan jawaban "Sangat Tidak Setuju" 21 dengan presentase sebanyak 1,8%. Variabel Produktivitas Kerja (Y) saat ini sudah Baik, hal ini terlihat dari total skor sebesar 3162 dengan rata-rata skor sebesar 3,82 dan masuk ke dalam rentang kategori Baik.

## Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

| Model |                      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                      | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)           | 7.389                       | 4.328      |                           | 1.707 | .092 |
|       | Promosi Jabatan (X1) | .358                        | .109       | .359                      | 3.272 | .002 |
|       | Disiplin Kerja (X2)  | .493                        | .119       | .453                      | 4.135 | .000 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

**Sumber: Output SPSS Versi 25 yang di olah (2020)**

Melihat tabel 5 di atas diketahui persamaan regresi berganda  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$  adalah  $Y = 7,389 + 0,358X_1 + 0,493X_2 + e$ . Persamaan ini dapat disimpulkan bahwa, terdapat arah pengaruh yang positif antara Promosi Jabatan ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ ). Persamaan regresi berganda ini dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Constanta  $a = 7,389$  menyatakan bahwa, jika variabel promosi jabatan dan disiplin kerja bernilai tetap atau konstan, maka produktivitas kerja saat ini sebesar 7,389.
- 2) Koefisien Regresi  $b_1 = 0,358$  dapat disimpulkan bahwa, setiap peningkatan promosi jabatan satu-satuan, maka akan menambah atau meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,358.
- 3) Koefisien Regresi  $b_2 = 0,493$  dapat disimpulkan bahwa, setiap peningkatan disiplin kerja satu-satuan, maka akan menambah atau meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,493.

## Uji Koefisien Determinasi (KD)

**Tabel 3. Hasil Pengolahan Data Koefisien Determinasi**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .740 <sup>a</sup> | .547     | .534              | 3.476                      |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Promosi Jabatan (X1)

**Sumber: Output SPSS Versi 25 yang di olah (2019)**

Berdasarkan tabel di atas hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R Square*) yang diperoleh sebesar 0,547. Hal ini berarti 54,7% produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel  $X_1$  promosi jabatan dan  $X_2$  disiplin kerja sedangkan sisanya 45,3% produktivitas kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti misalnya motivasi, budaya organisasi dan kompensasi.

## Uji Hipotesis

**Tabel 4. Hasil Hipotesis Uji f Simultan**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 964.478        | 2  | 482.239     | 39.913 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 797.436        | 66 | 12.082      |        |                   |
|                    | Total      | 1761.913       | 68 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Promosi Jabatan (X1)

**Sumber: Output SPSS Versi 25 yang di olah (2020)**

Melihat tabel 7 di atas dapat disimpulkan bahwa, nilai  $F_{hitung} 39,913 > F_{tabel} 3,14$  atau nilai sig  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima maka dapat disimpulkan promosi jabatan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Divisi Procurement PT Telekomunikasi Selular Jakarta Selatan.

## KESIMPULAN

### Kesimpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Promosi Jabatan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Divisi Procurement PT Telekomunikasi Selular Jakarta Selatan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Divisi Procurement PT Telekomunikasi Selular Jakarta Selatan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Promosi Jabatan ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Divisi Procurement PT Telekomunikasi Selular Jakarta Selatan.

### Saran

1. Diharapkan agar perusahaan lebih memperhatikan lagi karyawan yang bekerja dengan baik untuk di berikan promosi jabatan yang lebih baik, karena karyawan merasa sudah merasa bekerja dengan baik namun sampai saat ini belum ada info lebih lanjut mengenai promosi jabatan terutama pada divisi procurement. Namun lebih baik lagi perusahaan dapat memberikan peluang lebih banyak mengenai promosi jabatan terutama bagi karyawan yang sudah bekerja dengan baik dan sesuai target perusahaan agar karyawan dapat meningkatkan semangat dan produktivitas dalam bekerja.
2. Diharapkan agar perusahaan bisa lebih dil dalam memberikan sanksi terhadap karyawan yang melanggar peraturan tanpa melihat jabatan apapun karena masih banyak karyawan yang izin telat ataupun pulang lebih awal namun di perbolehkan. Lebih baik lagi perusahaan dapat menegakkan peraturan perusahaan yang berlaku tanpa memilih jabatan ketika mereka salah dan melanggar perusahaan harus wajib memberikan sanksi yang sudah berlaku.
3. Diharapkan agar karyawan dapat memberikan produktivitas kerjanya dengan baik terutama untuk bagian procurement harus bisa mencari barang yang dibutuhkan oleh user untuk menunjang kinerja di divisi yang lain. Namun lebih baiknya perusahaan harus bisa memperingatkan pada divisi procurement agar mereka bisa mencari kebutuhan atau barang yang di inginkan user agar semua divisi bisa bekerja lebih maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- .Alex. S. Nitisemito , 2014, *Manajemen Personalia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta
- Anggraeni, F. N. (2020). DETERMINAN MOTIVASI INTERNAL TERHADAP KINERJA. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(2), 161-170.
- Anggraeni, F. N. (2020). SURVEY MOTIVASI KERJA DRIVER OJEK ONLINE GRAB. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(3), 251-260.
- Anggrane, F. N. (2020). REALITAS KOMPETENSI GURU PASCA SERTIFIKASI. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 331-340.
- As'ad, M. (2014). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, S. (2016). *Sikap manusia, Teori dan Pengukurannya*. Jakarta: Pustaka Pelajar.

- Bambang, Kusriyanto. (2016). *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Pustaka Binaman Pressindo: Jakarta.
- Bernardin, H. John, & Russel, Joyce EA (2013). *Human resource management: An experimental approach. (International edition)*.
- Cong, N. N., & Van, D. N. (2013). Effects of Motivation and Job satisfaction on Employees' Performance at Petrovietnam Nghe An Construction Joints Stock Corporation (PVNC). *International Journal of Business and Social Science*, 4.
- Dharmawan, I. Made Yusa. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar. *Tesis: Program Pasca Sarjana Udayana Bali*.
- Evanita, Leny. (2013). *Tesis: Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Dan Kinerja Karyawan RSUD Lubuk Sikaping*.
- Fatah, Robby Alam. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Non-fisik dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Hotel Bintang 2 di Yogyakarta). *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19-5/E." (2018).
- Handoko, T. Hani. (2016). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPF.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi, W. (2020). Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Helmi, Avin Fadilla. (2018). Disiplin Kerja. *Buletin Psikologi*. Tahun IV, Nomor 2, Desember.
- Hidayat, Cynthia Novita. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries. *Jurnal AGORA*. Vol. 3 No. 2, 2015. Universitas Kristen Petra Surabaya.
- Husnaini, Salamah, *Jurnal Ilmiah Semarang*, Vol.3 ISSN : 2615-6849, September 2019, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Berdampak Pada Prestasi Kerja Karyawan Pada PT PLN Persero Gandul Depok Jawa Barat" Universitas Pamulang. 2019.
- Karami, A., Dolatabadi, H. R., & Rajaeepour, S. (2013). *Analyzing the effectiveness of reward management system on employee performance through the mediating role of employee motivation case study: Isfahan Regional Electric Company*. *International Journal of Academic Research in Business an*.
- Kelman. (2017). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Krisyanto, Edy, *Jurnal Ilmiah Semarang*, Vol.1 ISSN: 2615-6849, September 2019, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Inkabiz Indonesia Tangerang Selatan" Universitas Pamulang. 2019.
- Kuncoro, Mudrajad. (2017). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Kusmayadi, A.W. (2014). *Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, Sensus pada PT. Indomarco Prismaatama wilayah kota Cirebon*. Tasikmalaya: Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Siliwangi.
- Lesmana, R., Sunardi, N., & Kartono. The Effect of Financing and Online Marketing on MSMEs Income Increasing at Intermoda Modern Market BSD City Tangerang Selatan. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5(7), 25-34

- Lesmana, R., Sunardi, N., Hastono, H., & Widodo, A. S. (2021). Perceived Quality Membentuk Customer Loyalty via Brand Equity pada Pengguna Smartphone Merek Xiaomi di Tangerang Selatan. *Jurnal Pemasaran Kompetitif*, 4(2), 157-167
- Lesmana, R., Sutarman, A., & Sunardi, N. Building A Customer Loyalty Through Service Quality Mediated by Customer Satisfaction. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5(3), 38-45
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Syafri, dan Aida Vitayala Hubeis. (2017). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Galia Indonesia.
- Marayasa, i. N., & noryani, n. (2020). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Indriya lifeart development. *Jurnal ekonomi efektif*, 2(3).
- Mardalis. (2018). *Metode Penelitian. "Suatu Pendekatan Proposal"*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mas'ud, Fuad. (2014). *Survey Diagnosis Organizational*. Semarang: UNDIP.
- McDaniel Jr, Carl, and Roger Gates. *Marketing research*. Wiley Global Education, 2015.
- Mukrodi, M. (2019). Membangun Motivasi Kerja. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(4), 431-440.
- Nazir, M. (2015). *Metode Penelitian, Cetakan Ketiga*. Penerbit PT. Ghalia Indonesia.
- Nimpuno, Galih Aryo. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan UD. Pustaka Pelajar Yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Nitisemito, A. S. 2018. *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Paeno, Jurnal Ilmiah Jenius Vol.1, 2018, ISSN: 2598-9502, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Agra Energi Indonesia. 2018.
- Pratama, a. (2019). Pengaruh komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal semarak*, 1(3), 122-141.
- Priyo, Raditya, Taher Alhabsji dan Mohammad Al Musadieg. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Stars Internasional Kota Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 11 No. 1 Juni 2014*. Universitas Brawijaya Malang.
- Purnomo, s. (2018). Pengaruh budaya organisasi, kompensasi terhadap perencanaan karir serta dampaknya terhadap produktivitas karyawan pada pt. Panca putra madani. *Kreatif: jurnal ilmiah prodi manajemen universitas pamulang*, 6(3), 38-48.
- Rahayu, Suharni, Jurnal Kreatif Unpam, Volume-5, June- 2017 ISSN : 2339 – 0689, "Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Metalindo". Universitas Pamulang. 2017.
- Rahmana, A. S., Haryoko, U. B., & Kurniawan, A. F. (2020). The Effect Of Giving Incentives, Work Facilities And Work Discipline On Sales Productivity At PT. Gramedia Asri Media Business Unit To Business Wholesale Jakarta. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 1(1).
- Ratnawati, w. (2018). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru tidak tetap. *Jurnal disrupsi bisnis: jurnal ilmiah prodi manajemen, fakultas ekonomi, universitas pamulang*, 1(2).
- Rivai, V. (2014). *Manajemen SDM Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Rivai, Veithzal & Dedy Mulyadi. (2014). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal Fawzi, & Basri, M.A. (2015). *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. *d Social Sciences*, 3 (9), 327.
- Robbins, Stephen P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- Rusilowati, U., & Wahyudi, W. (2020, March). The Significance of Educator Certification in Developing Pedagogy, Personality, Social and Professional Competencies. In *2nd Social and Humaniora Research Symposium (SoRes 2019)* (pp. 446-451). Atlantis Press.
- Santosa, Purbayu Budi dan Ashari. (2015). *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Saydam, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Schultz, G. S., Sibbald, R. G., Falanga, V., Ayello, E. A., Dowsett, C., Harding, K., ... & Vanscheidt, W. (2016). Wound bed preparation: a systematic approach to wound management. *Wound repair and regeneration*, 11(s1), S1-S28.
- Sedarmayanti, M., & Pd, M. (2016). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Simanjuntak, M.D. (2017). *Tesis: Analisis Pengaruh Sumber Daya Manusia, Prasarana, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kopertis Wilayah I Medan*.
- Singarimbun, Masri, and Sofyan Effendi. "Metoda Penelitian Survey." *LP3S, Jakarta* (2014).
- Soejono, Imam. (2017). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Jakarta: Jaya Sakti.
- Soetjipto, Budi W. (2014). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Editor: A. Usmara. Yogyakarta: Asmara Books.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunardi, N., & Lesmana, R. (2020). Konsep Icepower (Wiramadu) sebagai Solusi Wirausaha menuju Desa Sejahtera Mandiri (DMS) pada Masa Pandemi Covid-19. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(1).
- Sunarsi, Denok, *Jurnal Ilmiah Semarak Vol 1, No 1(2018) ISSN : 2615-6849, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Nadi Suwarni Bum"*. Universitas Pamulang. 2018.
- Wahyu, W., & Salam, R. (2020). *KOMITMEN ORGANISASI (Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia)*.
- Wahyudi, M. (2018). DETERMINAN KOMITMEN ORGANISASI DOSEN DI WILAYAH KOPERTIS IV. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(1).
- Wahyudi, M. (2019). PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351-360.
- Wahyudi, M., Mukrodi, M., Harras, H., & Sugiarti, E. (2020). Wirausaha Muda Mandiri: Learning, Sharing & Practice. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(1), 101-110.